

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION*

Shinta Millenia¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: shintamillenia1@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 07-08-2023, revisi: 29-11-2023, diterima untuk diterbitkan: 26-01-2024

ABSTRAK

Komitmen organisasional karyawan diidentifikasi sebagai sikap psikologis yang memungkinkan karyawan untuk mengenali tujuan dan cita-cita dari organisasi. Komitmen organisasi akan tercapai jika adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational commitment* dimediasi *job satisfaction*. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) SmartPLS dengan responden 108 karyawan salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat. Beberapa temuan dalam studi ini adalah *work-life balance* dapat mendorong terciptanya *job satisfaction* dan *organizational commitment*, dan dimediasi oleh *job satisfaction*. *Organizational commitment* karyawan diidentifikasi sebagai sikap psikologis yang memungkinkan karyawan untuk mengenali tujuan dan cita-cita dari suatu organisasi.

Kata Kunci: *work-life balance, organizational commitment, job satisfaction*

ABSTRACT

Employee organizational commitment is identified as a psychological attitude that allows employees to recognize the goals and ideals of the organization. Organizational commitment will be achieved if there is a balance between work and family. This study is to identify the effect of work-life balance on organizational commitment mediated by job satisfaction. Data analysis used SmartPLS Structural Equation Modeling (SEM) with 108 respondents as employees of one of the state-owned banks in Central Jakarta. Some of the findings in this study are that work-life balance can encourage the creation of job satisfaction and organizational commitment, and is mediated by job satisfaction. Employee organizational commitment is identified as a psychological attitude that allows employees to recognize the goals and ideals of an organization.

Keywords: *work-life balance, organizational commitment, job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan aspek manajerial dalam kegiatan perusahaan yang akan dilakukan oleh para pimpinan perusahaan. Oleh sebab itu, yang dapat dilakukan oleh para karyawan seperti kesesuaian antara kemampuan dan keahlian terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan nilai produktivitas yang sangat tinggi bagi perusahaan.

Menurut Ramadhan dan Marinda (2019), pengaturan dalam suatu kehidupan yang seimbang dan selaras antara pekerjaan dengan hal-hal yang lainnya di luar pekerjaan, seperti kehidupan pribadi atau keluarga dan kehidupan sosial merupakan harapan dari setiap orang atau pekerja. Komitmen

dalam kehidupan keluarga, untuk melaksanakan tugas dan kewajiban organisasi, serta melaksanakan tanggung jawab lainnya yang di luar pekerjaan merupakan suatu keharusan bagi setiap individu serta karyawan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif membuat karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan, mempunyai tuntutan untuk bekerja dengan sebaik mungkin sehingga dapat membuat sebagian besar waktunya dicurahkan di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan terhadap salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat, yaitu divisi Internasional yang didominasi oleh karyawan yang sudah menikah, sehingga mereka memiliki peran untuk keluarga selain sebagai karyawan, Adanya peran ganda tersebut terkadang dapat menimbulkan permasalahan dalam keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance*. Tingginya tuntutan dalam pekerjaan dapat membuat karyawan tidak nyaman karena mereka lebih banyak menghabiskan waktunya bekerja. Apabila karyawan tidak nyaman dengan tempat ia bekerja, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan kemudian membuat komitmen karyawan tersebut kepada organisasi menjadi rendah.

Ramadhan dan Marinda (2019) juga berpendapat bahwa adanya *work-life balance* dianggap mampu memberikan manfaat bagi karyawan, seperti misalnya berkurangnya jumlah ketidakhadiran pada karyawan atau meningkatnya produktifitas karyawan dalam bekerja. Hal tersebut selanjutnya akan berdampak pula kepada komitmen organisasional. Komitmen organisasional atau *organizational commitment* dapat diartikan sebagai tolok ukur sejauh mana keterlibatan setiap individu karyawan kepada organisasi. Dengan demikian karyawan akan merasa terikat dengan organisasi tempat ia bekerja dan kemudian memiliki motivasi tinggi dalam bekerja hingga pada akhirnya muncul perasaan ingin tetap berada dalam organisasi tempat ia bekerja.

Organizational commitment karyawan terbentuk disebabkan adanya kepuasan selama bekerja, salah satunya keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Adanya keseimbangan (*work-life balance*) mendorong terciptanya kepuasan kerja sehingga karyawan akan maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Putra dan Turangan (2020), memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan menjadi keuntungan tambahan bagi perusahaan tersebut.

Menurut Alpi (2019), persaingan yang semakin kompetitif membuat perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saing, dalam upaya menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Menurut Leonardo dan Yanuar (2020), untuk menyesuaikan dengan segala persaingan yang ada, organisasi mencari pekerja dengan komitmen tinggi, agar organisasi dapat terus bersaing dengan organisasi lain yang ada. Perusahaan membutuhkan karyawan dalam menjalankan setiap kegiatan yang ada di dalam organisasinya tersebut dalam meningkatkan kinerja. Sebagai lembaga keuangan, perbankan harus meningkatkan kinerjanya agar dapat terus bertahan, karena keadaan dari suatu bank akan mempengaruhi tingkat kepercayaan dari pihak-pihak yang berkaitan dengan bank tersebut. Dengan kinerja yang baik, maka bank akan mendapat kepercayaan dari nasabahnya.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *work-life balance* mempengaruhi *job satisfaction* salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat?
- b. Apakah *job satisfaction* mempengaruhi *organizational commitment* salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat?
- c. Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *work life balance* dan *organizational commitment* salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat?

Kajian teori

Work-life balance

Work-life balance adalah istilah yang mengacu kepada aspek pekerjaan, dan secara spesifik ini akan berkaitan dengan kehidupan pribadi seorang karyawan. Arti dari *work-life balance* adalah gambaran dari suatu konsep dimana seorang individu atau karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* dapat membuat seorang karyawan berupaya di antara dua peran atau lebih dimana peran tersebut sama penting untuk dirinya, dan kemungkinan besar akan menjadi tanggung jawabnya (Pratama & Setiadi, 2021).

Work-life balance merupakan suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawabnya di luar tempat kerja, seperti di rumah ataupun di lingkungan sosial (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Sementara itu, Irwandi dan Sanjaya (2022) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang sebagai pengatur waktu dari kewajibannya atas pekerjaan dengan kewajiban lain di luar pekerjaan, seperti kewajiban dalam keluarga, kewajiban sosial dalam bermasyarakat, serta kewajiban pada kegiatan lainnya.

Job satisfaction

Kepuasan kerja adalah sikap umum dari seorang individu karyawan terhadap pekerjaannya (Gunawan & Sriathi, 2019). Menurut Pratama dan Setiadi (2021) kepuasan kerja merupakan gambaran hal yang individu, karena setiap individu memiliki nilai-nilai tersendiri yang berlaku pada diri masing-masing individu. Sedangkan menurut Bagia (2015) bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang berkaitan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Organizational commitment

Komitmen organisasional atau *organizational commitment* karyawan diidentifikasi sebagai sikap psikologis yang memungkinkan karyawan untuk mengenali tujuan dan cita-cita dari suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan seorang karyawan, yaitu dimana karyawan tersebut memihak kepada organisasi tertentu dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta menunjukkan sikap loyalitasnya kepada organisasi (Nurjanah & Pebianti, 2020).

Kerangka pemikiran dan hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, maka model penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat dibuat hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

H2: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.

H3: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross sectional*, yaitu pengumpulan data hanya dilakukan sebanyak satu kali selama jangka waktu tertentu. Sementara itu, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang datanya berupa angka atau nilai pernyataan-pernyataan yang dapat dinilai serta dianalisis dengan statistik.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*, dan peran mediasi *job satisfaction* pada pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational commitment*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan dari divisi Internasional pada salah satu bank BUMN di Jakarta Pusat, dimana kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti guna mencari jawaban atas permasalahan yang sedang ada.

Variabel bebas (variabel independen) atau sebagai variabel X dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan variabel terikat (variabel dependen) atau sebagai variabel Y di dalam penelitian ini adalah *organizational commitment*, serta variabel mediasi atau sebagai variabel Z adalah *job satisfaction*.

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulan (Sugiyono 2020:126). Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah seluruh karyawan dari divisi Internasional pada salah satu bank BUMN di Jakarta Pusat yang berjumlah 157 orang karyawan.

Teknik pemilihan sampel di dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik random sampling. Menurut Sugiyono (2020:129), Teknik sampel random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pengumpulan data dari populasi tersebut dilakukan dengan menggunakan Google Form yang berisi daftar pertanyaan dan kemudian disebar kepada karyawan salah satu bank BUMN di Jakarta Pusat. Sementara itu, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi Internasional pada salah satu bank BUMN di Jakarta Pusat dengan jumlah 108 orang karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek suatu penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan hasil perhitungan r tabel. Jika nilai r hitung \geq r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013). Selain itu, nilai r harus \geq 0,6.

Tabel 1. Hasil analisis *outer loadings*
 Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

Indikator	<i>Work-Life Balance (X1)</i>	<i>Organizational Commitment (Y)</i>	<i>Job Satisfaction (Z)</i>
WLB 1	0,834		
WLB 2	0,841		
WLB 3	0,905		
WLB 4	0,767		
WLB 5	0,841		
WLB 6	0,808		
WLB 8	0,845		
WLB 9	0,830		
WLB 10	0,807		
OC 3		0,835	
OC 4		0,811	
OC 5		0,853	
OC 6		0,845	
JS1			0,726
JS2			0,729
JS3			0,783
JS5			0,778
JS7			0,714
JS9			0,808
JS10			0,855
JS11			0,803
JS12			0,794
JS13			0,845

Tabel 2. Hasil analisis *cross loadings*
 Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

	<i>Work-Life Balance (X1)</i>	<i>Organizational Commitment (Y)</i>	<i>Job Satisfaction (Z)</i>
WLB 1	0,834	0,370	0,592
WLB 2	0,841	0,472	0,691
WLB 3	0,905	0,405	0,685
WLB 4	0,767	0,646	0,689
WLB 5	0,841	0,321	0,722
WLB 6	0,808	0,514	0,698
WLB 8	0,845	0,306	0,563
WLB 9	0,830	0,353	0,561
WLB 10	0,807	0,326	0,513
OC 3	0,423	0,835	0,662
OC 4	0,338	0,811	0,524
OC 5	0,547	0,853	0,570
OC 6	0,402	0,845	0,533
JS1	0,591	0,577	0,726
JS2	0,595	0,665	0,729
JS3	0,601	0,683	0,783
JS5	0,510	0,517	0,778
JS7	0,602	0,353	0,714
JS9	0,653	0,470	0,808
JS10	0,705	0,461	0,855
JS11	0,610	0,574	0,803
JS12	0,555	0,545	0,794
JS13	0,650	0,514	0,845

Berdasarkan Tabel 2, nilai *cross loadings* dari uji validitas memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini membuktikan bahwa uji validitas pada penelitian ini dikatakan valid dan memenuhi kriteria.

Tabel 3. Hasil analisis AVE
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Work-Life Balance</i>	0,692
<i>Organizational Commitment</i>	0,699
<i>Job Satisfaction</i>	0,616

Nilai AVE dalam uji validitas minimal adalah 0,5. Berdasarkan Tabel 3, nilai AVE bernilai di atas 0,5 maka artinya data valid dan dapat dilakukan pengujian berikutnya.

Tabel 4. Hasil analisis *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i> (rho_a)	<i>Composite reliability</i> (rho_c)
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	0,944	0,949	0,953
<i>Organizational Commitment (Y)</i>	0,857	0,864	0,903
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	0,930	0,932	0,941

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Cronbach's alpha* setiap instrumen bernilai di atas 0,7 yang berarti bahwa penelitian ini reliabel dan baik. Kemudian nilai dari *composite reliability* setiap instrumen bernilai di atas 0,7 sehingga penelitian ini sangat reliabel.

Tabel 5. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2)
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
<i>Organizational Commitment (Y)</i>	0,479	0,469
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	0,602	0,598

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,469, artinya bahwa variabel *organizational commitment* dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan *job satisfaction* sebesar 46,9%. Kemudian sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan *job satisfaction (Z)* bisa dijelaskan oleh *work-life balance (Z)* sebesar 59,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Goodness of Fit (GoF)

Perhitungan nilai-nilai *Goodness of Fit* (GoF) adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata AVE = $(0,692 + 0,699 + 0,616)/3 = 0,689$

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ &= 0,57 \end{aligned}$$

Nilai GoF dalam penelitian ini dikategorikan cukup kuat, yaitu artinya model pada penelitian ini sangat baik.

Path coefficients

Tabel 6. Hasil analisis *path coefficients*
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

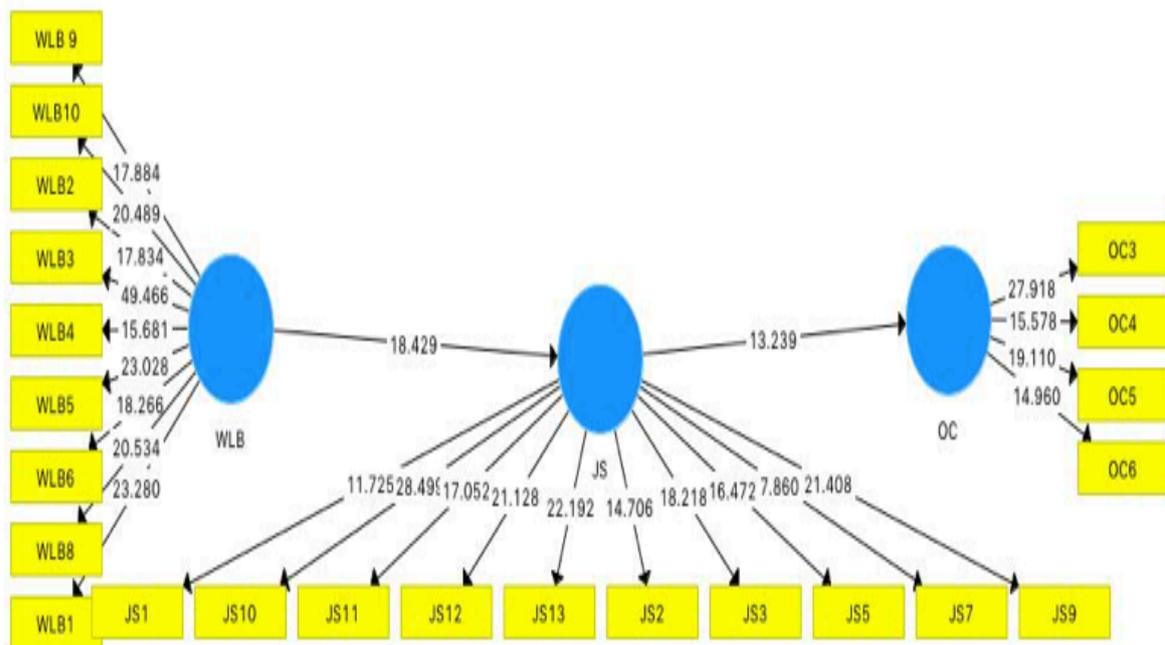
	OC
WLB	0,059
JS	0,736

Berdasarkan nilai analisa *path coefficients*, menunjukkan bahwa variabel memiliki pengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai *path coefficients* yang lebih besar dari 0 (no1).

Uji hipotesis

Tabel 7. Hasil analisis uji hipotesis
 Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>	Hipotesis
<i>Work-Life Balance</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,776	0,780	0,044	17,498	0,000	Diterima
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0,736	0,734	0,110	6,710	0,000	Diterima
<i>Work-Life Balance</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0,571	0,572	0,091	6,287	0,000	Diterima



Gambar 2. Hasil analisis *bootstrapping*
 Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS*

Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*

Sesuai data uji hipotesis yang menunjukkan hubungan antara *work-life balance* dan *job satisfaction* memiliki nilai t-statistics 17,498 dan p-values 0,000. Nilai t-statistics lebih dari 1,96 dan nilai p-value kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work-life balance* dan *job satisfaction*. Nilai ini membuktikan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini diterima.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*

Hipotesis kedua yang menyatakan hubungan antara *job satisfaction* dan *organizational commitment* juga diterima dalam penelitian ini sesuai ketentuan nilai t-statistics dan p value. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji hipotesis dapat dilihat bahwa hubungan antara *job satisfaction* dan *organizational commitment* memiliki nilai t-statistics 6,710 dan p-values 0,000.

Pengaruh *job satisfaction* sebagai mediasi antara *work-life balance* dan *organizational commitment*

Dalam uji hipotesis ini menunjukkan nilai t-statistics 6,287 dan p-values 0,000 untuk melihat mediasi *job satisfaction* antara *work-life balance* dan *organizational commitment*, yang berarti bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima karena memiliki nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Work-life balance berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dimediasi *job satisfaction* karyawan salah satu Bank BUMN di Jakarta Pusat.

Saran

Dalam mengevaluasi suatu pekerjaan, yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah waktu dan beban kerja setiap karyawan, sehingga mereka memiliki waktu untuk keluarga dan diri sendiri. Dalam komitmen organisasi, setiap karyawan harus terlebih dahulu diidentifikasi terutama sikap psikologis sehingga karyawan dapat lebih memahami tujuan dan cita-cita organisasi dalam perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan harmonis akan menentukan tingkat efisiensi dan efektifitas kerja seorang karyawan. Faktor utama agar tercapainya *work-life balance* adalah internal seorang karyawan, baik dari segi fisik maupun sikap mental.

Pimpinan perusahaan juga harus memahami adanya *job satisfaction*, sehingga akan mendorong karyawan agar dapat bertahan pada sebuah organisasi atau perusahaan, karena seorang karyawan merasa agar dirinya menyatu dengan pekerjaannya dan dapat melakukan pekerjaan lebih nyaman bagi dirinya sendiri. Selain itu *job satisfaction* terjadi karena ada rasa bangga terhadap hasil pekerjaannya, sehingga membuat mereka akan tetap bertahan dalam perusahaan.

REFERENSI

- Alpi, M. F. (2019). Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Bank BUMN Tbk Regional I Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 355-364.
- Ardiansyah, C. A. & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1221.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dewi, P. E. S. & Subudi, M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Job Satisfaction dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 7839–7867.
- Gunawan, N. M. & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5344-5371.
- Hasan, T., Jawaad, M. & Butt, I. (2021). The Influence of Person–Job Fit, Work–Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market. 1–20.
- Irwandi, F. Y. & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1-7.

- Leonardo, L. & Yanuar, Y. (2020). Pengaruh Work-Life Policies terhadap Organizational Commitment Dimediasi oleh Variabel Job Satisfaction pada Karyawan Tetap di Nico Course. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1015-1024. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9885>
- Marseno, W. A. & Muafi (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy*, 3(2), 1-15.
- Nurjanah, S., Pebianti, V. & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-12.
- Permatasari, J. A., Nimran, U. & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* dan *Employee Engagement*. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(1), 94-106.
- Poulose, S & Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Pratama, H. P. & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan *Startup* di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145-159.
- Putra, R. H. & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Indec Diagnostics Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1070-1078. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9892>
- Ramadhan, N. & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205-220.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparta, I. W. & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3446–3472.
- Tutupoho, S. & Fasak, H. D. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan yang Sudah Menikah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 49-58.